

устойчивости, частными случаями которой являются эмоциональная устойчивость, нервно-психическая устойчивость.

Также, известны исследования, посвященные изучению нравственной устойчивости (В.Э.Чудновский, 1981), эмоциональной устойчивости (Л.М.Аболин, 1989). В качестве целостной характеристики личности, психологическая устойчивость рассматривается В.Л.Куликовым (2000) и понимается как качество личности, которое позволяет ей противостоять жизненным трудностям и неблагоприятному давлению обстоятельств, сохранять здоровье и работоспособность в различных условиях. В психологии здоровья устойчивость личности выступает в качестве условия психического здоровья человека и рассматривается как гармоничное развитие интеллектуальной сферы, эмоционально-волевой и личностно-профессиональной. М.Ф.Секач (2003) определяет следующим образом те особенности указанных сфер, в зависимости от которых личность может быть охарактеризована с позиции высокой или низкой устойчивости. В эмоциональной сфере особое значение имеет напряженность, под которой понимается состояние, характеризующее временным понижением устойчивости психических и психомоторных процессов, падением работоспособности.

Существенным фактором формирования устойчивости является воля как способность преодолевать препятствия, причем согласно мнению автора, и что представляет по нашему мнению особый интерес, снижение устойчивости может быть связано с нарушением волевой регуляции – чем более волевой человек, тем менее он устойчив в ситуациях, связанных с преодолением трудностей. Такая позиция может объясняться тем, что под устойчивостью личности подразумевается не только способность к преодолению жизненных препятствий, но и способность человека к сохранению психологического благополучия, что в некоторых случаях, вероятно, предполагает отказ от достижения цели ради сохранения эмоционального равновесия.

Таким образом, существует как неоднозначное понимание рассматриваемого нами феномена личности, заключающегося в успешном преодолении трудных жизненных ситуаций, так и отсутствие единой терминологии для его обозначения. Но при существовании отличающихся точек зрения, общей для всех исследователей является мысль о том, что имеются такие личностные качества (ресурсы), которые влияют на уровень сопротивляемости личности и обеспечивают высокую устойчивость и сопротивляемость человека негативному влиянию. В целом, среди личностных особенностей, влияющих на сопротивляемость человека трудным жизненным ситуациям, исследователи упоминают чаще всего такие как возраст и пол, этнокультурные различия, тип нервной системы, самооценка, локус контроля, удовлетворенность жизнью, опыт человека, навыки поведения и действия, особенности познавательных структур. Основной задачей дальнейших исследований мы видим выявление специфических ресурсов сопротивляемости личности для конкретного вида проблемной ситуации, требующей повышенного вовлечения психических возможностей человека.

П.М. Ермолаева
Екатеринбург

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

В настоящее время тема мотивации изучается очень активно. Это связано с ее огромным значением как движущей силы человеческого общества в целом и непосредственным влиянием на эффективность работы предприятия в частности. Мотивация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом, так как она выступает непосредственной причиной поведения сотрудников.

Как побудить людей хорошо, добросовестно, энергично работать, увеличить энергию подчиненных и направить ее на достижение целей организации, заинтересовать их? Эти вопросы встают перед каждым руководителем, и он должен уметь мотивировать своих сотрудников. Мотивация является совокупностью внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

В связи с актуальностью данной темы нами было проведено исследование системы мотивации на предприятии, которое является лидером области разработки и изготовления систем управления и радиоэлектронной аппаратуры для ракетной и космической техники, НПО «Автоматики».

Объектом нашего исследования являлась мотивация. Предметом выступали особенности управления мотивацией в современных условиях на предприятиях технического профиля. Целью данной работы является исследование особенностей управления мотивацией на примере отдела маркетинга НПО «Автоматики».

В нашем исследовании мы использовали три методики: анкета «Анализ удовлетворенности трудом», опросник «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», тест «Что вами движет».

Проведя диагностику структуры трудовой деятельности, мы выяснили, что сотрудники отдела маркетинга наиболее удовлетворены по следующим факторам: взаимоотношения с коллегами, вид трудовой деятельности, значимость профессии, престижность профессии, потребность в общении и коллективной деятельности.

Таким образом, сотрудники наиболее удовлетворены коллективом, в котором работают, и непосредственно профессией маркетолога. Это говорит о том, что социально-психологический климат в отделе маркетинга достаточно благоприятный, и это способствует повышению эффективности работы. Удовлетворенность сотрудников профессией может объясняться тем, что профессия маркетолога в настоящее время достаточно популярна, престижна, востребована, и в целом эта деятельность интересна работникам по своей сути. Что касается этих факторов, которыми сотрудники отдела наиболее удовлетворены, то необходимо продолжать поддерживать их на том же самом уровне, стимулируя тем самым эффективность работы сотрудников отдела маркетинга.

Очень низкий уровень удовлетворенности прослеживается по таким факторам, как: организация труда и отношение администрации к труду, отдыху и быту работников. Крайне низок уровень удовлетворенности сотрудников отдела заработной платой. Факторы, по которым по результатам исследования прослеживается низкий уровень удовлетворенности либо полной неудовлетворенности, требуют обращения на себя особого внимания со стороны руководства.

В целом удовлетворенность работников работой оценивается ими на среднем уровне.

Анализ удовлетворенности деятельности трудом показывает, что мнения респондентов по факторам стимулирования распределились следующим образом. Самыми сильными стимулами для сотрудников являются: понимание целей, хороший руководитель, деньги. В работе сотрудники больше всего ценят: четкую цель, результат, деньги. Слабо стимулирующими и мало ценными в работе для респондентов оказались такие факторы, как: статус, слава, почет.

В результате проведения анализа трудовой деятельности, мы выяснили, что для сотрудников отдела маркетинга НПО «Автоматики» важно осознание целей выполняемой работы и в целом целей предприятия, благорасположение со стороны начальника, внимание, одобрение со стороны руководства. Также высокий оклад, стабильный заработок и уровень оплаты имеет большое значение для них.

Третья методика показала, что доминирующей потребностью в коллективе сотрудников отдела маркетинга является потребность во власти. Сотрудники отдела как люди, ориентированные на власть, стремятся отстаивать свою точку зрения, не боятся конфликтов и конфронтации, имеют желание контролировать и влиять на других.

Итак, обобщая результаты исследования управления мотивацией в отделе маркетинга НПО «Автоматики» по трем методикам, мы выявили, что сотрудники более всего удовлетворены факторами, связанными с работой в коллективе и с видом их деятельности, профессией в целом. Однако нами выявлено, что потребность в признании и уважении коллектива не является доминирующей в коллективе. Самой сильной у сотрудников отдела является потребность во власти. Кроме этого большинство сотрудников выбрали профессию маркетолога из-за возможности творческой работы, но на данном предприятии этот фактор является слабо стимулирующим.

Анализ удовлетворенности трудом показал, что сильнее всего сотрудников стимулирует понимание целей, хороший руководитель и деньги. Однако уровень удовлетворенности зарплатой по результатам исследования оказался крайне низок, то есть один из главных стимулирующих факторов (материальное стимулирование) в данной организации используется не достаточно.

Менее всего работников стимулирует статус, слава, почет и азарт. Также эти факторы не являются ценными для сотрудников в работе и не влияли при выборе ими профессии.

Менее всего работники отдела маркетинга оказались удовлетворены факторами организации труда и отношения администрации к труду, отдыху и быту работников. В общем уровень удовлетворенности работой можно определить как средний.

В результате исследования системы управления мотивацией в отделе маркетинга выявили ее особенности, и мы предлагаем свои рекомендации по совершенствованию системы управления мотивацией.

В качестве улучшения условий труда необходимо провести комплекс мероприятий: заменить устаревшее компьютерное оборудование на более новое, что позволит уменьшить время остановки работы из-за неисправностей техники и, соответственно, повысить производительность труда; обеспечить нормальную температуру рабочих помещений в зимнее время, особенно во время заморозок.

Что касается фактора отношения администрации к труду, отдыху и быту работников, то удовлетворенность этим фактором можно повысить введением следующих мер: выделение средств на организацию питания на предприятии; выплата субсидий на питание; организация медицинского обслуживания; страхование жизни за счет средств организации; оплата транспортных расходов; организация консультативных служб или заключение договоров с ними; выделение средств на организацию дошкольного воспитания детей сотрудников предприятия; предоставление путевок в летние лагеря, санатория.

Чтобы стимулировать эффективную работу сотрудников отдела возможностью повышения квалификации следует ввести следующие меры: отправлять сотрудников на обучение, переподготовку, покрывая при этом расходы на эти мероприятия, проводить обучающие тренинги непосредственно на предприятии (приглашать специалистов, заключать договора с компаниями, специализирующимися в данной сфере и др.).

Рекомендуется развивать систему премиальных выплат. Во-первых, можно ввести систему специальных премий, выплачиваемых сотрудникам за владение навыками, особо необходимыми предприятию в настоящий момент.

Во-вторых, можно ввести премии за верность предприятию (есть немало сотрудников, которые за достаточно долгий период кризисного состояния все-таки работали там). Ее должны будут получать в конце отчетного года сотрудники, проработавшие в организации определенное количество лет.

Мы предлагаем ввести в отделе систему проектной работы, а также проводить конкурсы на лучшую инновационную идею по решению конкретной задачи с поощрением по его окончанию. Такая практика проектной деятельности, конкурсов будет способствовать повышению производительности труда в коллективе.

Кроме всего перечисленного мы также рекомендуем усилить обратную связь с руководством. Среди каналов обратной связи можно использовать анонимные опросы общественного мнения.

В заключении можно сказать, каждое предприятие должно разрабатывать свою систему мотивации, в которой будет отражаться управленческая идеология и стоящие перед предприятием стратегические цели. Вновь созданная система мотивации рано или поздно устаревает, поэтому творческий подход и системное мышление должны помочь руководителю предприятия осознать ограничения существующей системы и постоянно её совершенствовать.

Вас.В. Запарный
Екатеринбург

СОВЕТСКОЕ ТАНКОСТРОЕНИЕ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ (1919 – 1939 гг.) ПРОБЛЕМЫ ПЕРИОДИЗАЦИИ

В современной специальной литературе считается, что зарождение отечественного танкостроения произошло в 1915 г. Первым отечественным образцом нового оружия, впоследствии названной танком, была колесно-гусеничная машина «Вездеход», созданная в г. Риге под руководством А.А. Пороховщикова. Однако по стечению обстоятельств работы над «Вездеходом» не вышли за рамки опытного образца, а сама машина, получив положительную оценку на испытаниях в мае-июле того же года, не была запущена в производство. Как это часто бывало, проект потонул в болоте царского военного министерства.

Над созданием проектов боевых машин независимо друг от друга в 1914 – 1917 гг. трудились множество конструкторов и изобретателей, среди которых были: В. Менделеев, А. Васильев, В. Казанский, В. Коновалов, Гулькевич и Быковец.⁹⁹⁴ Царское правительство предпочло их проектам постройку в 1917 г. недалеко от Дмитрова трехколесного сорокатонного «царь танка» Н.Н. Лебеденко. Эта по-своему нелепая машина показала неудовлетворительную проходимость и была заброшена.

Несмотря на наличие проектов и опытных образцов, на вооружении русской армии во время Первой мировой войны не было ни собственных, ни иностранных танков. Функции танков отчасти выполняли тяжелые броневые автомобили типа «Граффорд». И хотя в 1917 г. царское правительство рассматривало опрос о закупке танков у французской фирмы «Шнейдер-Крезо» до 390 машин и возможность производства оригинальных «Рено» на заводе компании в Рыбинске, эти планы так и не были реализованы из-за обострившейся до предела внутриполитической обстановки.

Появление танков на территории России принято ассоциировать с событиями Гражданской войны и иностранной интервенцией. Танки использовались как самими интервентами, так и поставлялись белым армиям. Общее количество танков поставленных Вооруженным силам Юга России, составило 73 машины МК V, МК А, и «Рено» FT-17.⁹⁹⁵ Часть из них была утрачена в боях, но большинство из них стало трофеями РККА. Первые танки были захвачены Красной Армией во время боев под Одессой весной 1919 г.

Теперь мы непосредственно подошли к проблеме периодизации развития советского танкостроения. В известной нам литературе нет единой системы периодизации, ибо значительная часть работ по бронетехнике таковой не содержит. В книге «Отечественные бронированные машины. XX век. Том 1. 1905 – 1941 гг.» представлена своеобразная периодизация. Данная периодизация охватывает временной промежуток с 1919 по 1941 гг., т.е. от попыток производства «Русского Рено» до начала Великой Отечественной

⁹⁹⁴ А. Г. Солянкин. Отечественные бронированные машины. XX век. Т. 1. М., 2002. С. 11.

⁹⁹⁵ Свириг М. Н. Броня крепка. История советского танка 1919 – 1937 гг. М., 2005. С. 52.